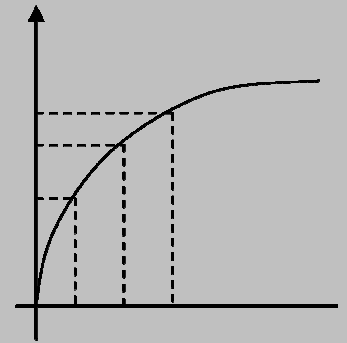


Diskussionspapiere des
Europäischen Instituts für Sozioökonomie e. V.

Working Papers of the
European Institute for Socioeconomics



Die Sozialfigur des Ehrenamtlichen im Roten Kreuz – Ergebnisse einer vergleichenden empirischen Untersuchung

Martin Hämmerle, Christian Rullang,
Christian Pierdzioch & Eike Emrich

Nr. 8

Jahr 2014

Martin Hämmerle

Sportökonomie und Sportsoziologie
Adresse: Universität des Saarlandes
Sportwissenschaftliches Institut
Campus
66123 Saarbrücken

Christian Rullang M.Sc.

Sportökonomie und Sportsoziologie
Adresse: Universität des Saarlandes
Sportwissenschaftliches Institut
Campus
66123 Saarbrücken
Tel: +49 (0) 681 302 4196
E-Mail: c.rullang@gw.uni-saarland.de

Prof. Dr. Christian Pierdzioch

Makroökonomie und Internationale Wirtschaftsbeziehungen
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr
Holstenhofweg 85
22008 Hamburg
Tel: +49(0)40 6541 2879
E-Mail: c.pierdzioch@hsu-hh.de

Prof. Dr. Eike Emrich

Sportökonomie und Sportsoziologie
Universität des Saarlandes
Sportwissenschaftliches Institut
Campus
66123 Saarbrücken
Tel: +49(0)681 302 4170
E-Mail: e.emrich@mx.uni-saarland.de

© 2014

Europäisches Institut für Sozioökonomie e. V. / European Institute for Socioeconomics

c/o Universität des Saarlandes

Sportwissenschaftliches Institut
Arbeitsbereich Sportökonomie und Sportsoziologie
Campus, Gebäude 8.1

66123 Saarbrücken

<http://www.soziooekonomie.org>

Die Sozialfigur des Ehrenamtlichen im Deutschen Roten Kreuz – Ergebnisse einer vergleichenden empirischen Untersuchung

Martin Hämmerle, Christian Rullang, Christian Pierdzioch und Eike Emrich

Zusammenfassung

Auf der Grundlage eines neu erhobenen Datensatzes werden die sozioökonomischen Charakteristika der Ehrenamtlichen im Deutschen Roten Kreuz beschrieben. Zudem wird auf der Basis theoretischer Überlegungen ein Vergleich mit den Ehrenamtlichen in Fußballvereinen gezogen. Damit wird ein Vergleich des Ehrenamts in altruistischen bzw. egoistischen Organisationstypen möglich. Theoriegeleitet werden Hypothesen zur Schichtabhängigkeit, zu den Motiven der Ehrenamtlichen und dem Umfang ihres Engagements und ihren Nutzenerfahrungen geprüft. Abschließend werden auf der Grundlage der empirischen Befunde Empfehlungen zur Rekrutierung und Bindung Ehrenamtlicher erarbeitet.

Abstract

Using a new dataset, we study the socioeconomic characteristics of volunteers working for the German Red Cross. Based on theoretical considerations, we compare volunteers of the German Red Cross with volunteers working for German football clubs. Such a comparison allows volunteerism in altruistic versus egoistic clubs to be studied. We use our theoretical considerations to derive hypotheses regarding the class-dependence of volunteerism, the motives of volunteers and the time they spent on volunteering, and the utility volunteers derive from their work. Against the background of our empirical results, we discuss how the recruitment of volunteers and their commitment can be strengthened.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	4
Einleitung	5
Ein einfaches Modell unterschiedlicher Organisationstypen	6
Forschungsstand	9
Problemstellung und Methodik	10
Zur Befragung	12
Die Sozialfigur des Ehrenamtlichen im DRK	12
Geschlecht, Alter und Herkunft.....	12
Bildung und Erwerbstätigkeit.....	13
Wohnsituation, Freundeskreis und Familiensituation	13
Religionszugehörigkeit und politisches Interesse	14
Rekrutierung, Umfang des Engagements und konkurrierende Freizeitaktivitäten, subjektive Zufriedenheit und Ausweitungsbereitschaft.....	15
Rekrutierung.....	15
Umfang des Engagements	16
Vergleich zwischen den Ehrenamtlichen des DRK und des SWFV	18
Ehrenamt als „Positionsgut“.....	20
Diskussion	24
Literaturverzeichnis.....	26

Einleitung

Ehrenamtliches Engagement findet man in verschiedenen Organisationstypen, in denen es durchaus unterschiedliche Ausprägungen haben kann, sei es als phasenweise freiwilliges Engagement oder als Ehrenamt, und Menschen mit unterschiedlichen Motivationen anzieht (vgl. Rauschenbach 1991, S. 4; Pierdzioch, Emrich & Balter, 2013). Im Fokus des vorliegenden Beitrags stehen die Ehrenamtlichen im Deutschen Roten Kreuz (DRK), die anhand ihrer sozialstatistischen Daten beschrieben und als mittlere Sozialfigur konstruiert werden. Der von Durkheim (2011) entwickelten Bedeutung des Vergleiches folgend, werden die Daten zu den Ehrenamtlichen aus dem DRK mit solchen zu Ehrenamtlichen im Südwestdeutschen Fußballverband (SWFV) im Hinblick auf Gemeinsames und Trennendes verglichen (vgl. Rullang, Emrich & Pierdzioch in diesem Heft). Mittels dieses Vergleichs zwischen einer altruistischen und einer egoistischen Ressourcenbündelung (vgl. Pierdzioch, Emrich & Balter, 2013, Badelt, 1985), kann geprüft werden, inwiefern tatsächlich durch unterschiedliche Leistungsempfänger und unterschiedliche Austauschverhältnisse zwischen Mitgliedern bzw. zwischen Organisation und Öffentlichkeit, also kurzum durch unterschiedliche Organisationsstrukturen, auch je unterschiedliche Personen mit jeweils typischen Merkmalen angesprochen werden und wie sich diese im Umfang ihres ehrenamtlichen Engagements unterscheiden (zu Ressourcenbündelungen bzw. zum korporativen Akteur vgl. Coleman, 1974, 1979, IX u. XII, 1990, S. 325ff., vgl. Vanberg, 1979; zur Anwendung des Modells am Beispiel der Mitgliederbindung in Sportvereinen Nagel, 2006).

Die Relevanz eines solchen Vergleiches liegt nicht nur darin, zu wissen, wer die Ehrenamtlichen des DRK bzw. des organisierten Fußballs sind und warum und in welchem Umfang sie sich ehrenamtlich engagieren, sondern sie eröffnet insbesondere die Möglichkeit der spezifischen Gestaltung von zielgruppenadäquaten Rekrutierungsbemühungen und somit die Chance, wirksamere Anreize für die zielgruppenspezifische Rekrutierung und Bindung der Ehrenamtlichen zu schaffen (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991, S. 270; zu den unterschiedlichen Motivationen für ehrenamtliches Engagement, vgl. Emrich, Pitsch, Flatau & Pierdzioch, 2012; Flatau, Emrich & Pierdzioch, 2013).

Im weiteren Fortgang werden zunächst die Besonderheiten der beiden Organisationstypen DRK und SWFV als altruistische bzw. egoistische Ressourcenbündelung in einem einfachen Modell unterschiedlicher Organisationstypen aufgearbeitet, danach kurz die ehrenamtlich tätigen Personen als mittlere Sozialfigur in ihren sozioökonomischen Merkmalen konstruiert

und gegenübergestellt, bevor, aufbauend auf dem dargestellten relevanten Forschungsstand, hypothesengeleitet die wesentlichen Unterschiede herausgearbeitet werden.

Ein einfaches Modell unterschiedlicher Organisationstypen

Verbände sind in der Logik des methodologischen Individualismus betrachtet individuelle Ressourcenbündelungen, die an der Schnittstelle von Außenwelt und Verbandsinnenwelt agieren und deren Hauptfunktion in der Mobilisierung von Ressourcen im Sinne eines „Mehr für Uns“ (Sombart 1959), also für die Vereinsmitglieder. Menschen legen ihre Ressourcen, seien es Zeit, Arbeit, Geld, Beziehungen oder Wissen, in solchen Ressourcenbündelungen zusammen, die wiederum über mehrere Zwischenstufen in Dachverbänden organisiert sind. Auf allen Stufen bestimmen sie Regeln zur Wiederverteilung der zusammengelegten Ressourcen und delegieren Autorität an eine Instanz, die diese Redistribution organisiert. Die beiden wichtigsten Ressourcen zur Erfüllung ihrer in der Satzung geregelten Aufgaben sind in diesem Zusammenhang Arbeit und Kapital, die beide zur Produktion des jeweiligen Gutes eingesetzt werden, wobei Kapital nicht nur als Sachkapital, sondern auch in der Form von Human- und Sozialkapital vorliegen kann. Dazu werden Mitgliedsbeiträge und Spenden gesammelt, teilweise auch öffentliche Subventionen, die in ein Gesamtbudget (Ressourcenpooling) fließen. Hinzu kommt die zweite wichtige Ressource, nämlich ehrenamtliche Arbeitsspenden. Beide Ressourcenströme gemeinsam werden in Produktionsfaktoren transformiert und können zur Erstellung der optimalen Produktionsmenge des Gutes eingesetzt werden.

Pierdzioch, Emrich und Balter (2013) haben in einer Übersicht Strukturmerkmale zusammengefügt, die eine grundsätzliche Unterscheidung von egoistischen und altruistischen Ressourcenbündelungen erlauben (vgl. Tabelle 1). Dabei gehen sie über bekannte Typologien von Blau und Scott (1962, S. 42 ff.) etwa, die Organisationen vorwiegend aufgrund des Merkmales Hauptnutznießertypen, also das Cui Bono der Organisation, differenzieren, hinaus und beziehen den institutionellen Rahmen, die Mitgliedschaftsbeziehung und auch die Art der produzierten Güter mit ein (zu Organisationstypologien allgemein s. die Übersicht von Endruweit, 2004, S. 35 ff.; vgl. auch Badelt, 1985). In Anlehnung an Buchanan's (1965) Klubgütertheorie unterscheiden sie zudem nach der Präferenz der Mitglieder für ehrenamtliche Tätigkeiten (s. Tabelle 1).

Tabelle 1: Merkmale individualistischer und altruistischer Ressourcenbündelungen (Pierdzioch, Emrich & Balter, 2013, 185).

Organisationstyp	Egoistische vs. altruistische Ressourcenbündelung Individualistische Ressourcenbündelung versus altruistische Ressourcenbündelung			
	Zum Nutzen der Mitglieder		Zum Nutzen Dritter	
	Britischer Club	Freizeitsportverein e.V.	Fußballverein mit Ligabetrieb e.V.	DRK
Nutznießler	Nutzen fällt exklusiv bei Mitgliedern an	Nutzen fällt fast ausschließlich bei Mitgliedern an, mittelbar geringer Nutzen für Dritte	Nutzen fällt bei Mitgliedern und Dritten an	Nutzen fällt fast ausschließlich bei Dritten an
Struktur der Mitgliedschaftsbeziehung	Closed-Shop-Prinzip, hohe Zugangsbarrieren, Kooptationsprinzip	Mitgliedschaftsbeziehung im Rahmen der Satzung geregelt, kein Closed-Shop-Prinzip	Mitgliedschaftsbeziehung im Rahmen der Satzung geregelt, kein Closed-Shop-Prinzip	Mitgliedschaftsbeziehung im Rahmen der Satzung geregelt, kein Closed-Shop-Prinzip
Verhältnis zwischen Leistungsersteller und Leistungskonsument	Arbeitgeber, Arbeitnehmer (Leistungserstellung durch aus Clubbeiträgen bezahlte hauptamtliche Clubmitarbeiter)	Rollenidentität von Leistungsersteller und -bezieher in Form der Mitgliedschaftsrolle, geringer Nutzen für passive Konsumenten (z.B. Zuschauer, Anwohner profitieren von der Pflege der Clubanlage)	Rollenidentität, Leistungsersteller und -bezieher in Form der Mitgliedschaftsrolle, gleichzeitig profitieren Konsumenten direkt [Zuschauer vor Ort und Ligabetrieb für Fußballer] und indirekt [vermittelt über die Medien]), zuschauende Konsumenten sind häufig nicht Mitglieder.	Leistungserstellung und Leistungsbezieher sind nicht rollenidentisch, Leistungserstellung erfolgt fast ausschließlich für Dritte, also Konsumenten, die nicht Mitglied sind
Präferenz für ehrenamtlicher Tätigkeit	keine Präferenz für ehrenamtliche Tätigkeit	Hohe Präferenz für ehrenamtlicher Tätigkeit, weitgehend selbstregulierend nach Bedarf	niedrige Präferenz für ehrenamtlicher Tätigkeit, weitgehend selbstregulierend nach Bedarf	Hohe Präferenz für ehrenamtliche Tätigkeit
Funktion ehrenamtlicher Tätigkeit	Keine	Kostensenkung der Produktion des Klubgutes oder Mengenanpassung	Kostensenkung der Produktion des Klubgutes oder Mengenanpassung	Ausweitung der Menge meritorischer Güter, Erhöhung der Gütermenge für Dritte durch ehrenamtliche Subventionierung
Gemeinnützigkeit	nicht gegeben	Gegeben	Gegeben	Gegeben

In einem Fußballverein fällt Nutzen vorwiegend Mitgliedern, teilweise auch mittelbar bei Dritten (etwa Zuschauern) an. Die Mitgliedschaftsbeziehung ist im Rahmen der Satzung geregelt, allerdings ist sie anders als im DRK eine, die in gewissen Abstufungen je nach Betonung der Freizeit- oder Wettkampfkomponekte variiert. Ebenfalls abhängig von der Wettkampforientierung (also der Teilnahme am Ligabetrieb) gibt es eine hohe oder niedrige Präferenz für ehrenamtliche Tätigkeit, wobei Ehrenamtliche dazu beitragen, eine Kostensenkung der Produktion des Klubgutes oder eine Mengenanpassung zu erreichen. Auch im Fall eines Fußballvereins e. V. ist die Gemeinnützigkeit gegeben, jedenfalls dann, wenn es sich, wie in den von uns analysierten Fällen, nicht um Profivereine handelt (die eben in einer anderen Rechtsform betrieben werden). So kann man den Sportverein als Organisation ansehen, die die Leistungen exklusiv oder doch primär für ihre Mitglieder und keine marktgängigen Leistungen für Nicht-Mitglieder erstellt. Diese Art des Verschließens gegenüber Dritten bezeichnet Olson (1968) als „closed-shop-Prinzip“ und Badelt (1985, S. 14) bezeichnet die Organisationsform als „Selbsthilfegruppe“.

Das DRK als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ist eine personenstarke (s. Tabelle 2), komplexe und altruistische Ressourcenbündelung mit einem mehrstufigen Verbandsaufbau, der mit einem umfassenden Angebot an sozialen Dienstleistungen im Sinne der Abgabenordnung ausschließlich gemeinnützige und mildtätige Zwecke verfolgt (Nährlich, 1998, S. 78; DRK, 2009).¹ Ein Sozialverband wie das DRK öffnet sich nach außen und produziert seine Güter (fast) ausschließlich zum Nutzen Dritter. Das von den Ehrenamtlichen produzierte Gut kann somit als für Dritte frei zugängliches Gut angesehen werden. Badelt (1985) spricht hierbei von der „altruistischen Gruppe“, womit er Hauptnutznießer im Sinne von Blau und Scott (1962, S. 42 ff.) außerhalb der Organisation anspricht (vgl. zur Klassifizierung nach der Offenheit für neue Mitglieder Gordon & Babchuk, 1959, S. 26, nach der Leistungserbringung der Organisation ihre Leistungen für Mitglieder oder Nicht-Mitglieder auch Warner & Miller, 1964, S. 654, zu unterschiedlichen Typen von freiwilligen Organisationen auch Warriner & Prather, 1965).

Tabelle 2: Mitgliederstruktur im DRK (Quelle: DRK 2012).

Fördermitglieder	Aktive Mitglieder	Jugendrotkreuz	hauptamtlich Beschäftigte	Gesamt
3.340.158	290.274	108.449	142.723	3.881.604

Der angesprochenen Typologie von Pierdzioch, Emrich & Balter (2013) folgend, kann man das DRK nahe am Pol der altruistischen Ressourcenbündelung (vgl. zu Ressourcenbündelungen allgemein Coleman, 1990; Vanberg, 1982; Badelt, 1985) verorten. Der Nutzen aus der erbrachten Leistung fällt ausschließlich oder doch primär bei Dritten an, somit sind Leistungsersteller und Leistungsbezieher nicht rollenidentisch und Leistungsbezieher häufig keine Organisationsmitglieder. Die Mitgliedschaftsbeziehung wird konkret mit den entsprechenden Rechten und Pflichten im Rahmen der Satzung geregelt. Generell besteht in altruistischen Ressourcenbündelungen eine hohe Präferenz für ehrenamtliche Tätigkeit bzw. eine Abhängigkeit von ehrenamtlichen Helfern, wobei eine Ausweitung des Leistungsangebots für Dritte vornehmlich durch ehrenamtliche Arbeitsspenden möglich wird.

¹ Der DRK-Bundesverband besteht laut Satzung aus 20 Mitgliedsverbänden (19 Landesverbände und dem Verband der Schwesternschaften für das Rote Kreuz e.V.), welche sich föderal in Landes- und Kreisverbände sowie die Ortsvereine und die o. g. Schwesternschaften unterteilen. Insgesamt gibt es 511 DRK Kreisverbände einschließlich der 33 Schwesternschaften und 4574 Ortsvereine. Das DRK bezeichnet sich laut Satzung als „freiwillige Hilfsgesellschaft“ und beschreibt das Ehrenamt als ideelle Grundlage, der eine besondere Bedeutung zu kommt (DRK, 2009).

Forschungsstand

Aus der Vielzahl von Forschungsarbeiten zum Ehrenamt (s. z. B. die Übersicht bei Emrich, Pitsch, Flatau & Pierdzioch 2012) werden nachfolgend einige heraus gegriffen, die im Kontext der vorliegenden Analyse wesentliche Erkenntnisse versprechen und den oben gezeigten theoretischen Hintergrund integrieren. So differenziert Erlinghagen (2003, S. 740) in drei Idealtypen ehrenamtlicher Arbeit: das „Pseudo-Ehrenamt“, welches gegen Aufwandsentschädigung ausgeführt wird, das „Selbsthilfeehtenamt“ als ehrenamtliche Eigenarbeit und das „altruistische Ehrenamt“ als ehrenamtliche Arbeitsspende für Dritte, wobei im Sinne unserer Organisationstypologie das Selbsthilfeehtenamt eher typisch für Klubgüterproduzenten und das altruistische Ehrenamt wohl typisch für altruistische Ressourcenbündelungen sein dürfte. Insofern ist gemäß unserer typologischen Überlegungen davon auszugehen, dass der Anteil altruistisch motivierter Personen im DRK höher sein dürfte als vergleichsweise im Fußball.

Generell erweist sich ehrenamtliche Tätigkeit in vielen Studien als mittelschichttypisches Phänomen. Erklärungen für den geringen Anteil Ehrenamtlicher mit niedrigem Sozialstatus und den hohen Anteil mittlerer sozialer Lagen finden sich bei Erlinghagen (2000, S. 302), der auf Basis des SOEP (1992-1996; Sozioökonomisches Panel) eindeutige Zusammenhänge zwischen den Variablen „Schulbildung“ und dem ehrenamtlichen Engagement findet. So nehmen Personen mit geringer Schulbildung (gar kein Schulabschluss bzw. Hauptschulabschluss) „mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ein Ehrenamt auf als die Referenzgruppe der Realschulabsolventen“ (ebd., S. 302). Zusätzlich stellt Erlinghagen fest, dass Hauptschulabsolventen männlichen Geschlechts mit signifikant erhöhter Wahrscheinlichkeit ein Ehrenamt aufgeben als „besser“ Qualifizierte (ebd.).

Konträr zur Annahme, dass Arbeitslose im Sinne einer Substitutionsfunktion für den Verlust der Erwerbstätigkeit eine erhöhte Präferenz aufweisen sollten, ein Ehrenamt aufzunehmen, um so mittels mit dem Ehrenamt verbundenen Sozialkapital wieder besser in Erwerbstätigkeit und damit in den Arbeitsmarkt zu finden und/oder den mit der Arbeitslosigkeit notwendigerweise einhergehenden Verlust von Humankapital abzufangen, stellt Erlinghagen (2000, 294, 302f.) in diesem Kontext fest, dass Arbeitslosigkeit keinen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Aufnahme eines Ehrenamtes hat, es sogar mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zur Aufgabe eines Ehrenamtes kommt.

Flatau, Emrich und Pierdzioch (2013) betrachten ehrenamtliches Engagement als Konsumgut, wobei dem individuell unterschiedlichen Motivbündel für ehrenamtliches Engagement verschiedene, durch den Konsum des Ehrenamtes gestiftete Nutzenarten gegenüberstehen.

Entscheidenden Einfluss auf die Nutzenarten haben dabei die zwei unterschiedlichen Dimensionen ehrenamtlichen Engagements, nämlich die strukturelle Dimension, die das Ehrenamt erfasst, in welches man zur dauerhaften und berechenbaren Erledigung bestimmter Aufgaben gewählt wird und das in der Erfüllung dieser Aufgaben an die jeweilige Position gekoppelt ist.

Ein Ansatz zur Erklärung der Differenzen in den Motiven zum Ehrenamt und dem anfallenden Nutzen durch ein Ehrenamt findet sich bei Flatau (2009, S. 263). Er versucht in seiner Ausführung die Zusammenhänge von Sozialisation und ehrenamtlichen Engagement zu erschließen. Unterschieden wird hier in die primäre und sekundäre Sozialisation, wobei erstere in der Kindheit stattfindet und die zweite in späteren Lebensabschnitten folgt. Zum einen ist der Eintritt und das Engagement in einer Vereinigung also der sekundären Sozialisation zuzuordnen. Geht man allerdings davon aus, dass Angehörige der sog. Primärfamilie „nicht selten gleichzeitig gemeinsame Vereinsmitglieder sind“ (ebd., S. 264) kann die Annahme getroffen werden, dass auch primäre Sozialisationsvorgänge und soziale Vererbung bei der Auswahl der Organisation(-sform) mit ausschlaggebend sind.

Zur prozessualen Dimension gehört die (tagtägliche) ehrenamtliche Tätigkeit und somit die Leistungserbringung mit ihren in process benefits. Die Annahme Flatau et al. (2013, S. 6) in diesem Zusammenhang lautet, „dass deshalb die Entscheidung für die Übernahme eines Ehrenamtes und der Umfang des Engagements in diesem Amt mit unterschiedlichen Motiven/Präferenzen assoziiert sind.“ Die verschiedenen Ausprägungen des Ehrenamts als „Positionsgut“ können zum einen auf unterschiedliche individuelle Präferenzstrukturen (für welches Amt stellt man sich zur Wahl; vgl. Emrich, Pierdzioch & Balter 2014, S. 129) oder aber auf die arbeitsteilige Organisationsstruktur zurückzuführen sein.

Im Hinblick auf den Vergleich des DRK mit den Vereinen des SWFV kann davon ausgegangen werden, dass im DRK relativ gesehen weniger Wahlämter, also Positionsgüter, per se zur Verfügung stehen, da für die externe Leistungserstellung hauptsächlich freiwillig tätige Ehrenamtliche auf der prozessualen Ebene für die Produktion der Güter eingesetzt werden müssen (vgl. Gillespie & King, 1985, die „to help others“ und „job training and skills“ als wichtige Motive für die Ehrenamtlichen des amerikanischen Roten Kreuzes herausarbeiteten).

Problemstellung und Methodik

Aufgrund unseres skizzierten Modells von Organisationstypen vermuten wir für das DRK und den SWFV aufgrund des Problems der Passungsfähigkeit von Individuum und Organisation

und somit von individuellem und kollektivem Ziel nicht nur unterschiedliche Motive und Präferenzen der in beiden Organisationstypen ehrenamtlich tätigen Personen, sondern auch generell unterschiedliche Rekrutierungswege und, auf das Ehrenamt bezogen, auch unterschiedliche biographische Verläufe ehrenamtlicher Karrieren (zu biographischen Merkmalen ehrenamtlicher Karrieren im Sport vgl. Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001). Zur Prüfung dieser Überlegung gehen wir wie folgt vor:

- 1) Wir geben eine möglichst genaue Deskription der Sozialfigur des Ehrenamtlichen im DRK auf Basis ihrer sozialstatistischen Merkmale.
- 2) Danach folgt die Deskription jener Variablen, die Auskunft über Rekrutierung, Umfang des ehrenamtlichen Engagements und die mit der Ausübung verbundene subjektive Zufriedenheit sowie über die Ausweitungsbereitschaft bezogen auf das ehrenamtliche Engagement geben.
- 3) Danach werden die empirischen Befunde systematisch auf signifikante Unterschiede zwischen Ehrenamtlichen im DRK und im SWFV geprüft, um nachfolgend
- 4) unter dem Gesichtspunkt der Verwertung der Befunde Empfehlungen zu einer empirisch begründeten Rekrutierungs- und Bindungsstrategie im DRK zu geben.

Die unter Punkt 3 zu prüfenden Hypothesen lauten:

- Ehrenamtliche Tätigkeit im DRK und im SWFV ist ein Phänomen mittlerer sozialer Lagen, die im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Bevölkerung unter ehrenamtlich tätigen deutlich überrepräsentiert sind.
- Arbeitslose sind unter ehrenamtlich tätigen im DRK und im SWFV im Verhältnis zum Anteil in der Bevölkerung deutlich unterrepräsentiert.
- Der Umfang ehrenamtlicher Arbeitsspenden ist im DRK als altruistischer Ressourcenbündelung höher als im SWFV.
- Der Anteil altruistisch motivierter Personen ist im DRK höher als im SWFV.

Sowohl für den SWFV als auch für das DRK können auf Basis der Ergebnisse Merkmale potentieller Zielgruppen klarer erfasst, mit Hilfe des systematischen Vergleichs in der Differenz geschärft und die Erkenntnisse Ziel führend in wirksamere Rekrutierungs- und Bindungsstrategien umgesetzt werden. Der Vergleich der Ehrenamtlichen beider Organisationstypen sollte somit einerseits im Hinblick auf bestimmte Variablen differenzierte

Strategien der Zielgruppenansprache legitimieren können (z. B. auf die jüngeren Ehrenamtlichen im DRK muss mit einer anderen Marketing-Strategie reagiert werden, etwa DRK in der Schule, Ersthelferausbildung etc., während Ehrenamtliche im Fußball gewöhnlich vor Aufnahme eines Ehrenamtes erst ihre aktive Fußballerkarriere beenden) und andererseits klare Empfehlungen zu erfolgreichen Bindungsaktivitäten generieren können. Zwecks letzterem ist die empirisch begründete Kenntnis der zeitlichen Belastungen durch Ehrenamt und Ausweitungsbereitschaft wichtig.

Zur Befragung

Die Erfassung der Daten zu den ehrenamtlich im DRK Tätigen erfolgte mittels Online-Fragebogen zwischen dem 12.04.2013 und dem 20.05.2013. Die Verbreitung des Fragebogens erfolgte mittels Top-Down-Schneeballsystem. Ziel war es, möglichst viele der rund 400.000 freiwilligen Helfer (vgl. DRK, 2013) des Deutschen Roten Kreuzes zu erreichen und über ihr ehrenamtliches Engagement zu befragen. Insgesamt wurden 4611 ausgefüllte Fragebögen für die Analyse verwendet, wobei die Anzahl der tatsächlich verfügbaren Fragebögen aufgrund der Tatsache, dass nicht alle Befragten alle Fragen beantworteten, über die sozialstatistischen Merkmale variiert. Daher werden nachfolgend Angaben zu den sozialstatistischen Daten in Prozent gemacht. Diese Prozentangaben beziehen sich dann auf die jeweils tatsächlich verfügbaren Fragebögen (zur Datenerhebung im SWFV siehe den Beitrag von Rullang, Emrich & Pierdzioch in diesem Heft).

Die Sozialfigur des Ehrenamtlichen im DRK

Geschlecht, Alter und Herkunft

Die Mehrheit (63 %) der befragten ehrenamtlichen Helfer im Deutschen Roten Kreuz sind männlich, 37 % sind weiblich, ihr durchschnittliches Alter beträgt 37,05 Jahre ($\pm 14,49$, jüngster Ehrenamtlicher: 12, die ältesten: 87 Jahre). Im Durchschnitt sind die Helfer seit 11,90 ($\pm 11,62$) Jahren ehrenamtlich im DRK tätig ², rund 99 % besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft, lediglich 1,8 % wurden außerhalb der Bundesrepublik geboren. Bei rund 91,6 % sind beide Elternteile in Deutschland geboren, bei 5,6 % ist ein Elternteil im Ausland und bei 2,8 % sind beide Elternteile außerhalb Deutschlands geboren.

² Berücksichtigt wurden nur Personen, bei denen das Eintrittsalter mind. 10 Jahre betrug.

Bildung und Erwerbstätigkeit

Rund 43 % der im DRK ehrenamtlich engagierten Befragten haben eine beruflich-betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen und 15,1 % eine Ausbildung an einer Fach-, Meister- oder Technikerschule. Einen Fachhochschulabschluss weisen etwa 11 % der Ehrenamtlichen auf, 9,4 % einen Universitätsabschluss und 1,5 % eine Promotion. Über die Hälfte (54,1 %) sind als Angestellte tätig. 8,9 % sind Studenten und 6,7 % Rentner bzw. Pensionäre. Freiberuflich tätig sind rund 6 %, je 5,7 % sind noch Schüler oder in der Ausbildung, lediglich 2 % der ehrenamtlich Engagierten im DRK sind zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos gemeldet.

Die durchschnittliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen beträgt 39,75 ($\pm 12,7$) Stunden.³ Die Mehrheit davon (54,4 %) ist in privaten Wirtschafts- oder Dienstleistungsunternehmen beschäftigt, 28,3 % im öffentlichen Dienst und 17,3 % in gemeinnützigen oder nicht gewinnorientierten Einrichtungen oder Organisationen. Über ein Drittel der Erwerbstätigen (35,7 %) ist in großen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern angestellt. Etwa ein Viertel ist in Kleinunternehmen bis 20 Mitarbeitern beschäftigt. Je etwa 9,5 % sind in Unternehmen mit 21-50, mit 51-100 und mit 251-500 Mitarbeitern und 10,5 % in Unternehmen mit 101-250 Mitarbeitern beschäftigt.

Die Verteilung auf die Einkommensklassen ist in Tabelle 3, die Einschätzung der persönlichen finanziellen Situation in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 3: Nettoeinkommen des Haushalts.

Bis 1000€	1000 bis 2250 €	2250 bis 3500 €	3500 bis 4500 €	4500 bis 5500 €	5500 € und mehr
14,72%	35,73%	27,55%	12,72%	4,94%	4,33%

Tabelle 4: Einschätzung der persönlichen finanziellen Situation.

Sehr gut	Gut	Befriedigend	Weniger gut	Schlecht
8,8 %	37,2 %	38,2 %	12,0 %	3,4 %

Wohnsituation, Freundeskreis und Familiensituation

Die Befragten wohnen seit durchschnittlich 21,26 ($\pm 25,77$) Jahren am derzeitigen Wohnort und schätzen Lebensbedingungen und Zusammenhalt in ihrem jeweiligen Wohnviertel mehrheitlich als sehr gut bzw. gut ein (s. Tabelle 5).

³ 7,7 % geben eine „Erwerbstätigkeit“ unter „Sonstiges“ an, deren Zugehörigkeit in andere Kategorien nicht überprüft wurde.

Tabelle 5: Lebensbedingung und Zusammenhalt im Wohnviertel.

	Lebensbedingungen im Wohnviertel	Zusammenhalt im Wohnviertel
Sehr gut	42,5 %	20,3 %
Eher gut	45,6 %	42,4 %
Befriedigend	10,9 %	28,9 %
Eher schlecht	0,8 %	7,9 %
Sehr schlecht	0,1 %	0,6 %

Die meisten der befragten Ehrenamtlichen (80,9 %) leben in einem Mehrpersonenhaushalt, davon leben 38,9 % mit einer Person zusammen, 23,9 % leben in einem Drei-Personen Haushalt und in 25,1 % leben vier Personen im Haushalt. Die durchschnittliche Haushaltsgröße beträgt 3,18 ($\pm 1,25$) Personen.

In 44,1 % der Fälle lebt der Partner/die Partnerin mit im Haushalt, 22,1 % geben an, mit ihrem Kind/ihren Kindern zusammenzuleben. 42,6 % der Befragten geben an, Kinder zu haben. Für 9,7 % stellt die Kinderbetreuung keine zeitliche Belastung dar. Als kaum zeitlich belastend schätzen 19,6 % die Kinderbetreuung ein. 43,5 % geben eine mittelmäßige, 24,2 % eine ziemliche und 3 % eine außerordentliche zeitliche Belastung durch die Kinderbetreuung an.

Eine weitere zeitliche Belastung stellen für einige Ehrenamtliche pflegebedürftige Personen im eigenen Haushalt dar. 4,4 % geben an, mit einer zu pflegenden Person im Haushalt zu leben. Rund 20 % sehen darin jedoch gar keine bis kaum zeitliche Belastung. Die Mehrheit (54,9 %) empfindet eine mittelmäßige, 20,7 % eine ziemliche und 4,9 % eine außerordentliche zeitliche Belastung durch die zu pflegende Person im Haushalt.

Einen sehr großen Freundeskreis haben 10,2 % der Befragten, 29,5 % einen großen, 37,4 % einen mittleren, 17,4 % einen kleinen und 5,5 % einen sehr kleinen Freundeskreis. Der Freundeskreis besteht bei 5,4 % fast ausschließlich aus Mitgliedern des DRK und bei 22,5 % zu einem großen Teil. Bei 31,9 % besteht der Freundeskreis ca. zur Hälfte aus Ehrenamtlichen des DRK. 28,8 % haben nur zu einem geringen Teil und 11,4 % fast keine Freunde aus den Reihen des DRK.

Religionszugehörigkeit und politisches Interesse

72,1 % der Befragten geben an, zu einer Konfession oder einer Religionsgemeinschaft zu gehören. Davon sind 49,5 % dem römisch-katholischen und 48,2 % evangelischen Glaubens. 1,4 % gehören einem anderen christlichen Glauben an. Muslimischen Glaubens sind 0,2 % und 0,7 %. Nur 4,1 % fühlen sich der Kirche/der Religionsgemeinschaft außerordentlich und 18,7 % ziemlich verbunden. Hingegen fühlen sich 35 % nach eigenen Angaben eher

mittelmäßig, 30,4 % kaum und 11,9 % gar nicht mit ihrer Kirche/Religionsgemeinschaft verbunden.

Das politische Interesse ist bei den meisten Befragten nach eigenen Angaben groß. 24,3 % geben an, sich sehr stark für politische Themen bzw. Politik allgemein zu interessieren, 41,2 % bekunden ziemliches Interesse und 29,1 % sind den Aussagen folgend mittelmäßig daran interessiert, was in der Politik und im öffentlichen Leben vor sich geht. Nur 5,4 % geben an, kaum bzw. gar nicht an politischen Belangen interessiert zu sein.

Rekrutierung, Umfang des Engagements und konkurrierende Freizeitaktivitäten, subjektive Zufriedenheit und Ausweitungsbereitschaft

Rekrutierung

Die folgenden Abbildungen (1 und 2) zeigen, woher jeweils der Anstoß zur Übernahme der aktuellen ehrenamtlichen Tätigkeit kam und wie man aus Sicht der Befragten neue Ehrenamtliche erfolgreich rekrutieren kann. Zusätzlich wurde gefragt, ob die Initiative von den jeweiligen Personen selbst ausging oder ob um sie geworben wurden. 47,4 % haben demnach selbst die Initiative ergriffen, 36,6 % wurden geworben oder gefragt, 14,1 % sind in ihr Amt hineingewachsen und 1,9 % der Antworten entfallen auf die Möglichkeit „Sonstiges“.



Abbildung 1: Impulse für die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten im DRK (n=4363).



Abbildung 2: Rekrutierungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche im DRK (Aufgrund von Mehrfachantworten, n=13.690)

Umfang des Engagements

Die Befragten wurden gebeten, sechs Möglichkeiten der Freizeitnutzung in eine Rangfolge zu ordnen. Der Freizeitnutzung, für die sie am meisten Zeit aufwenden, sollte auch Rangplatz 1 zugeordnet werden usw. Eine Übersicht der Häufigkeiten der Einordnungen ist in Abbildung 3 dargestellt. Die Ehrenamtlichen im DRK wenden laut Befragungsergebnis insbesondere für die ehrenamtliche Tätigkeit, Haushaltsführung und Betreuung der Familie Zeit auf. Dagegen bekunden sie häufig eine niedrigere Präferenz für Medienkonsum und die Teilnahme an sportlichen Aktivitäten. Bei der Frage, ob das Ehrenamt ein wichtiger Teil des Lebens ist, wird auf einer Skala von (1) sehr wichtig bis (5) gar nicht wichtig ein mittlerer Wert von 1,87 ($\pm 0,79$; Md: 2)⁴ angegeben. Ausschlaggebend dafür könnte das Kameradschafts- und Zusammengehörigkeitsgefühl sein, welches im Mittelwert mit 1,89 ($\pm 0,89$; Md: 2) (1 = positiv bis 5 = negativ) als „eher positiv“ angesehen werden kann.

⁴ Im Folgenden wird sowohl der Mittelwert als auch der Median angegeben.

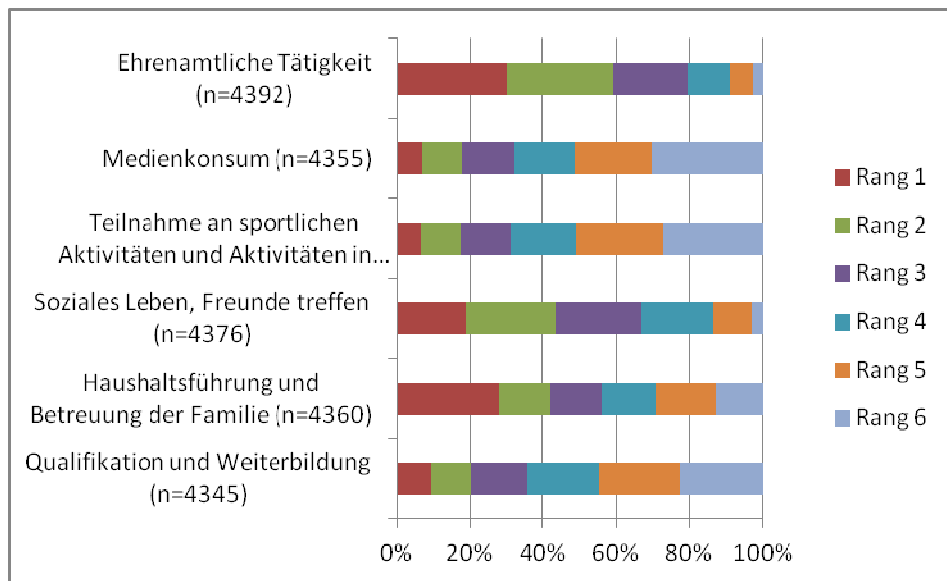


Abbildung 3: Präferenzen für Freizeitaktivitäten

Dieser positive Befund bestätigt sich auch bei der Frage nach der Betreuung zu Beginn der Tätigkeit im DRK. Auch hier wurde die Ausprägung des Items auf einer 5er-Skala (1 = betreut bis 5 = allein gelassen) abgefragt, wobei sich ein Mittelwert von 1,82 ($\pm 1,01$; Md: 1) ergab. Dass die Arbeit der Ehrenamtlichen im DRK auch von den Führungs- und Leitkräften gewürdigt wird, bestätigt ein Mittelwert von 2,25 ($\pm 1,09$; Md: 2)) (1 = Ja, voll und ganz bis 5 = Nein, überhaupt nicht). Die Führungskultur im DRK wird durch die Ehrenamtlichen hingegen eher durchschnittlich mit 2,69 ($\pm 0,95$; Md: 3) bewertet (1 = positiv bis 5 = negativ). Zusätzlich wurde die Qualität der Ausbildung abgefragt (1 = schlecht bis 5 = gut). Die Bewertung der didaktischen Qualität ergab ein arithmetisches Mittel von 3,72 ($\pm 1,01$; Md: 4). Inhaltlich wurden die Ausbildungsangebote ebenfalls mit im Mittel 4,08 ($\pm 0,91$; Md: 4) positiv bewertet.

Eine Tendenz zur Mitte zeigt sich in der Bewertung der Strukturen des DRK. Auf die Frage, ob diese noch zeitgemäß sind, geben die Ehrenamtlichen im Mittel einen Wert von 2,75 ($\pm 0,98$; Md: 3) an, welcher zwischen den Dimensionen „Ja, voll und ganz“ (1) und „Nein, überhaupt nicht“ (5) anzusiedeln ist. 88,6 % der Befragten geben an, es sei wichtig, einen Ansprechpartner im DRK zu haben, der sich speziell um die ehrenamtlichen Mitglieder kümmert. 4,7 % verneinen dies und 6,7 % antworten mit „weiß ich nicht“ auf die Frage.

Befragt, ob sie sich in der Lage fühlen, ihr Ehrenamt im Bedarfsfall noch auszuweiten, gaben 19,2 % an „Ja, auf jeden Fall“, 58,2 % „Ja, unter bestimmten Umständen“ und 22,6 % antworteten „Nein, unter keinen Umständen“. Wenngleich eine solche Impulsfrage nicht mit einer tatsächlichen oder gar geplanten Handlungsbereitschaft verwechselt werden darf, spiegeln sich die im Großen und Ganzen positiven Antworten auch im Antwortverhalten auf

die Frage, wie zufrieden die Ehrenamtlichen mit ihrer eigenen Mitarbeit sind, wider. Hierbei ergab sich ein Mittelwert von 1,89 ($\pm 0,77$; Md: 2) auf einer 5-stufigen Skala von 1 – sehr zufrieden bis 5 nicht zufrieden.

Vergleich zwischen den Ehrenamtlichen des DRK und des SWFV

In der ehrenamtlichen Tätigkeit im DRK und im SWFV sind unserer Hypothese nach mittlere soziale Lagen deutlich über- und Arbeitslose deutlich unterrepräsentiert. Zwecks Prüfung wurde in Anlehnung an Winkler und Stolzenberg (2009) für die Ehrenamtlichen des DRK und des SWFV der Schichtstatus berechnet⁵ (zur Schichtverteilung s. Tabelle 6). Tatsächlich ist bei beiden Organisationen der hohe Anteil an Ehrenamtlichen mit mittleren Sozialstatus⁶ auffällig. Die Hypothese, wonach ehrenamtliche Tätigkeit im DRK und im SWFV ein bevorzugtes Handlungsfeld mittlerer sozialer Lagen ist, kann somit beibehalten werden. Allerdings weist das DRK im Vergleich zu den untersuchten Fußballorganisationen des SWFV einen signifikant höheren Anteil an Personen mit niedrigem Sozialstatus auf ($\chi^2=9,321$; $p<0,01$), allerdings mit sehr niedriger Effektstärke ($\varphi=0,05$).

Tabelle 6: Prozentuale Darstellung der sozialen Lage im Vergleich von DRK und SWFV.

Organisation	niedriger Sozialstatus	mittlerer Sozialstatus	hoher Sozialstatus
DRK (N=3119)	18,72 %	64,57 %	16,70 %
SWFV (N=311)	11,57 %	70,09 %	18,32 %

Auch die Prüfung der auf Erlinghagen (2000) zurückgehenden Hypothese, wonach Arbeitslose unter ehrenamtlich tätigen in DRK und SWFV im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Bevölkerung deutlich unterrepräsentiert sind, erbrachte eine Bestätigung. Der Anteil Arbeitsloser unter den Befragten im DRK beträgt 2,2 % (100 Nennungen bei 4611 vollständig

⁵ Aufgrund von unterschiedlich gewählten Einkommensklassen wurde eine Anpassung vorgenommen. Durch die Anpassung sind es nur 6 anstatt 7 Stufen. Außerdem wurde auf die Interpolation bei fehlenden Werten verzichtet.

⁶ Die beiden Organisationen müssen im weiteren Verlauf also als Organisationstypen angesehen werden, welche ihr eigenes charakteristisches Wertesystem repräsentieren. Methodisch muss an dieser Stelle noch angemerkt werden, dass, um eine Verzerrung der Daten nach unten hin zu vermeiden – es handelte sich dann um einen am sozialen Status der Herkunftsfamilie abgeleiteten Status - im Schichtindex nur Personen ab einem Alter von 20 Jahren berücksichtigt worden sind.

ausgefüllten Fragebögen). Im SWFV ist der Anteil an arbeitslos gemeldeten Personen mit 1,9 % (8 Nennungen bei 422 vollständig ausgefüllten Fragebögen) noch etwas geringer. Im Befragungszeitraum der DRK-Befragung (April – Mai 2013) lag die Arbeitslosenquote in Deutschland zwischen 6,8 (Mai) und 7,1 % (April) (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2014, S.59).

Tabelle 7: Ehrenamtliche des DRK und des SWFV im Vergleich

		N	MW	SD	MIN	MAX	Sign.
Arbeitszeit in Stunden pro Woche	DRK	3354	39,82	12,6	1	220	
	SWFV	304	40,33	10,72	5	72	
	Gesamt	3658	39,86	12,45	1	220	
Alter in Jahren	DRK	4331	37,83	14,62	12	87	***
	SWFV	386	48,55	11,33	17	78	
	Gesamt	4717	38,71	14,68	12	87	
Haushaltsgröße in Personen	DRK	3343	3,19	2,22	2	12	
	SWFV	332	3,32	1,14	2	9	
	Gesamt	3675	3,2	1,21	2	12	
Arbeitsaufwand für Ehrenamt	DRK	4184	9,82	10,33	1	150	**
	SWFV	394	3,32	1,14	1	50	
	Gesamt	4578	9,97	10,18	1	150	
Wohnzeit aktueller Wohnsitz	DRK	4244	21,26	25,77	0	78	***
	SWFV	389	33,83	17,93	1	74	
	Gesamt	4633	22,32	25,45	0	78	
Alter bei Aufnahme des Ehrenamts	DRK	4244	20,81	11,53	3	82	***
	SWFV	375	26,87	9,55	6	60	
	Gesamt	4619	21,3	11,5	3	82	
Finanzielle Situation	DRK	4302	2,65	0,91	1	5	
	SWFV	388	2,59	0,78	1	5	
	Gesamt	4690	2,64	0,9	1	5	
Rolle des Ehrenamtes	DRK	4407	1,87	0,79	1	5	
	SWFV	397	1,94	0,7	1	5	
	Gesamt	4804	1,87	0,78	1	5	

N=Stichprobengröße; MW= Mittelwert; SD=Standardabweichung; Min=kleinster auftretender Wert in der Stichprobe; Max= größter auftretender Wert in der Stichprobe. sign= Signifikanz; *auf Signifikanzniveau 0,05 signifikant; ** auf Signifikanzniveau 0,01 signifikant; *** auf Signifikanzniveau 0,001 signifikant

Ebenso konnte die Hypothese, wonach der Umfang der ehrenamtlichen Arbeitsspende im DRK höher als im SWFV ist, vorläufig bestätigt werden. Beim durchschnittlichen Engagement pro Woche (in Stunden) geben die Ehrenamtlichen des DRK mit 9,82 ($\pm 10,33$)

Stunden signifikant höhere Werte an als jene aus dem SWFV mit 3,32 ($\pm 1,14$) Stunden (vgl. auch Tabelle 7).

Hypothesengeleitet wurde weiterhin geprüft, ob sich die im DRK und im SWFV tätigen Ehrenamtlichen hinsichtlich ihres mittleren Alters in Jahren, der Haushaltsgröße in Personen, der Dauer des Wohnens an ihrem aktuellen Wohnsitz, ihrem Alter bei Aufnahme des Ehrenamtes, ihrer finanziellen Situation sowie hinsichtlich ihrer wahrgenommenen Bedeutung des Ehrenamtes signifikant (das Signifikanzniveau wurde auf 95 % festgelegt) unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen, dass im SWFV ehrenamtlich Tätige mit 48,55 ($\pm 11,33$) Jahren signifikant älter sind als diejenigen im DRK (37,83; $\pm 14,62$ Jahre). Das im Durchschnitt geringere Alter im DRK spiegelt sich auch im niedrigeren Einstiegsalter wider. So sind die ehrenamtlichen Helfer des DRK beim Eintritt im Mittel 20,81 ($\pm 11,53$) Jahre alt und somit signifikant jünger als jene im SWFV, die im Durchschnitt mit 26,87 ($\pm 9,55$) Jahren mit dem Ehrenamt beginnen, das sich somit an ihre aktive Karriere als Fußballer anschließen dürfte. Das niedrigere Alter der Ehrenamtlichen im DRK korreliert ($r = -0,298$, $p < 0,01$) mit der Dauer (in Jahren), welche am aktuellen Wohnort verbracht wurde. Mit 33,83 ($\pm 17,93$) Jahren leben die Ehrenamtlichen des SWFV signifikant länger an ihrem aktuellen Wohnort als die ehrenamtlichen Helfer des DRK mit 21,26 ($\pm 25,77$) Jahren, was auf die Mechanismen der lokalen Identifikation von Mitgliedern mit ihrem örtlichen Fußballverein verweisen könnte. Kein signifikanter Unterschied konnte hingegen bei der Bewertung der finanziellen Situation und der Rolle des Ehrenamtes gefunden werden. Die Einschätzung der persönlichen finanziellen Situation liegt mit 2,65 ($\pm 0,91$) im DRK und 2,59 ($\pm 0,78$) im SWFV im Bereich zwischen 2 (gut) und 3 (befriedigend). Sowohl die Ehrenamtlichen im DRK ($1,87 \pm 0,79$) als auch diejenigen in den Vereinen des SWFV ($1,94 \pm 0,7$) sehen ihr Engagement in ihrem Verein/Verband als wichtig an.

Ehrenamt als „Positionsgut“

Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.Abbildung 4 zeigt, wie sich die mittels Wahlen besetzten Ämter in beiden untersuchten Organisationstypen verteilen. Im SWFV sind 73,7 % der Befragten zu ihrem Ehrenamt durch Wahl gekommen, wohingegen im DRK nur 44,8 % in ihre Position gewählt wurden, was im Umkehrschluss die Vermutung zulässt, dass im DRK ehrenamtliche Mitarbeit eher als freiwilliges, amtsungebundenes Engagement stattfindet.

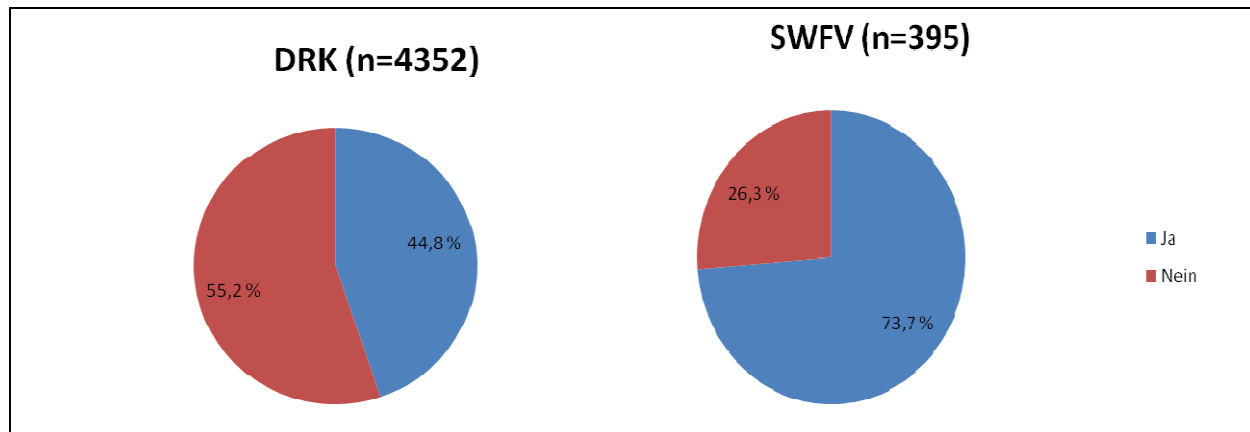


Abbildung 4: Antwortverteilung auf die Frage „Amt nach Wahl?“.

Hypothesenkonform wurde in diesem Zusammenhang geprüft, ob der Anteil altruistisch motivierter Personen im DRK höher ist als in den Vereinen des SWFV. Emrich et al. (2012) ordnen die Motive der Ehrenamtlichen in 4 Dimensionen (intrinsisch-egoistisch, altruistisch, extrinsisch-egoistisch-materiell, extrinsisch-egoistisch-immateriell) ein. In Anlehnung auf diese Dimensionen wurden die Motive für das Ehrenamt und den daraus subjektiv erfahrenen Nutzen kategorisiert (vgl. Flatau, Emrich & Pierdzioch, 2013). In Tabelle 8 sind die Ergebnisse der Motive zusammengefasst.

Die Motive, ein Ehrenamt auszuüben, weisen in der Eigenwahrnehmung signifikante Unterschiede zwischen Ehrenamtlichen im DRK und im SWFV auf. So geben, entgegen der Hypothese, Ehrenamtliche des DRK signifikant eher intrinsisch-egoistische Motive an, wohingegen Ehrenamtliche im SWFV eher altruistische Gründe angeben. Bei den extrinsisch-egoistisch-materiellen Motiven gibt es ebenfalls Unterschiede, aber die Richtung ist uneinheitlich.

Im Hinblick auf die Hypothesenprüfung muss allerdings weiter differenziert werden. Die Ehrenamtliche im DRK geben eine signifikant höhere Zustimmung zum Item „um anderen Menschen zu helfen“ an, wohingegen die Ehrenamtlichen des SWFV eher dem Verein („um meine eigenen Erfahrung und mein Wissen weiterzugeben und im Verein einzubringen“ und „um meinen Verein zu stärken“) helfen wollen. Dies lässt sich u. a. durch die verschiedenen Rekrutierungswege erklären. Während Personen in das DRK eintreten, um anderen Menschen zu helfen, werden Ehrenamtliche im Sportverein aus den Mitgliedern rekrutiert und weisen somit als Voraussetzung der Aufnahme einer Mitgliedschaft gewöhnlich schon eine hohe Identifikation mit der Organisation, eben ihrem Verein, auf. Auch ist in Sportvereinen das Item „weil sich für meine Aufgabe sonst niemand findet“ stärker ausgeprägt, während korrespondierend dazu im DRK die Items „um für mich einen Ausgleich vom Alltag zu schaffen“ und „um meine Freizeit sinnvoll zu nutzen“ höher bewertet werden.

Tabelle 8: Motive von Ehrenamtlichen im SWFV und DRK

		SWFV			DRK			Sign.
		N	MW (SWFV)	SD	N	MW (DRK)	SD	
Intrinsisch-egoistisch	um mit anderen Menschen zusammenzukommen.	393	3,76	1,150	4331	3,95	1,014	***
	um zusammen mit anderen Menschen sportliche Erfolge zu erringen.	387	3,77	1,123	4198	1,94	1,156	***
	um für mich einen Ausgleich vom Alltag zu schaffen.	386	3,41	1,214	4277	3,60	1,166	**
	um meine Freizeit sinnvoll zu nutzen.	387	3,37	1,201	4293	3,91	1,087	***
	um dadurch Spaß zu haben.	388	3,97	1,084	4279	4,17	1,017	
Altruistisch	um die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten.	388	3,77	1,060	4305	3,62	1,064	**
	um etwas in der Politik zu bewirken.	383	1,87	1,208	4198	1,82	1,040	
	um meine eigenen Erfahrungen und mein Wissen weiterzugeben und im Verein einzubringen.	388	4,05	1,042	4315	3,86	1,055	**
	um meinen Verein zu stärken.	389	4,20	1,023	4307	3,79	1,143	***
	um anderen Menschen zu helfen.	388	3,80	1,007	4296	4,49	0,845	***
extrinsisch-egoistisch-materiell	um beruflich voranzukommen.	383	1,48	0,967	4171	2,11	1,247	***
	um Qualifikationen zu erwerben, die im Leben wichtig sind.	383	2,71	1,212	4251	3,58	1,212	***
	um dort Mitgliedern meiner Familie die Nutzung von Sportangeboten zu ermöglichen.	386	2,45	1,448	4202	1,81	1,094	***
extrinsisch-egoistisch-immateriell	um Ansehen und Einfluss außerhalb meines Vereins zu gewinnen.	381	1,92	1,115	4208	1,95	1,127	
	um Aufmerksamkeit innerhalb meines Vereins zu erhalten.	384	1,86	1,076	4218	1,85	1,055	
	um Aufmerksamkeit außerhalb meines Vereins zu erhalten.	384	1,80	1,071	4201	1,89	1,081	
	um Ansehen und Einfluss in meinem Verein zu gewinnen.	383	1,95	1,082	4209	2,00	1,127	
	um meine eigenen Interessen zu vertreten.	386	2,35	1,219	4217	2,87	1,309	***
Sonstiges	weil sich für meine Aufgabe sonst niemand findet	390	3,13	1,399	4210	2,28	1,264	***

N=Stichprobengröße; MW=Mittelwert; SD=Standardabweichung; sign=Signifikanz; *auf Signifikanzniveau 0,05 signifikant; ** auf Signifikanzniveau 0,01 signifikant; *** auf Signifikanzniveau 0,001 signifikant Die hervorgehobenen Ergebnisse deuten an, wo ein Motiv stärker ausgeprägt ist.

Die Verpflichtung zu einem Ehrenamt in einem Sportverein als Ausgleich für empfangene Leistungen als aktives Mitglied (generationenübergreifender Reziprozitätsgedanke in der nachsportlichen Phase der Mitgliedschaft) tritt hier deutlich hervor. Ehrenamtliche im DRK geben ferner stärker eine Erwartung an die beruflich qualifizierende Funktion ihres ehrenamtlichen Engagements an, während erwartungsgemäß die Ehrenamtlichen im SWFV

durch die Möglichkeit, Familienangehörigen das Sporttreiben zu ermöglichen, motiviert werden. Hier wird deutlich, dass das DRK und der SWFV unterschiedliche Organisationstypen darstellen.

Tabelle 9: Subjektiv empfundener Nutzen aus der ehrenamtlichen Tätigkeit

		SWFV			DRK			
		N	MW	SD	N	MW	SD	
intrinsisch egoistisch	Ich bin durch mein Engagement mit anderen Menschen zusammengekommen.	373	4,27	,811	4255	4,39	,796	**
	Ich habe durch mein Engagement meine Freizeit sinnvoll genutzt.	373	3,84	,929	4252	4,30	,843	***
	Ich habe durch mein Engagement Spaß gehabt.	377	4,10	,824	4253	4,41	,765	***
Altruistisch	Ich konnte durch mein Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten.	373	3,54	1,001	4223	3,37	1,133	***
	Ich konnte mich durch mein Engagement auch in der Politik etwas bewirken.	371	1,80	1,084	4190	1,61	,935	***
	Ich konnte den Verein mitgestalten.	380	3,92	,983	4234	3,18	1,233	***
	Ich konnte durch meine Tätigkeit im Verein anderen Menschen helfen.	377	3,86	,911	4263	4,52	,730	***
extrinsisch-egoistisch-materiell	Ich bin durch mein Engagement auch beruflich vorangekommen.	375	1,61	,983	4195	2,50	1,372	***
	Ich habe durch mein Engagement Kompetenzen erworben, die für meine berufliche Zukunft wichtig sein können.	376	2,29	1,246	4218	3,33	1,356	***
extrinsisch-egoistisch-immateriell	Im Rahmen meines Engagements wurde mir Aufmerksamkeit im Verein geschenkt.	377	3,61	,995	4204	3,39	1,069	***
	Im Rahmen meines Engagements wurde mir Aufmerksamkeit außerhalb des Vereins geschenkt.	373	3,27	1,104	4219	3,02	1,152	***
	Ich habe durch mein Engagement Ansehen und Einfluss in meinem Verein gewonnen.	370	3,60	,967	4211	3,22	1,161	***
	Ich habe durch mein Engagement auch Ansehen und Einfluss außerhalb meines Vereins gewonnen.	374	3,30	1,131	4225	2,95	1,185	***
	Ich konnte durch meine Tätigkeit im Verein meine eigenen Interessen vertreten.	370	2,83	1,212	4211	3,17	1,173	***

N=Stichprobengröße; MW=Mittelwert; SD=Standardabweichung; sign=Signifikanz; *auf Signifikanzniveau 0,05 signifikant; ** auf Signifikanzniveau 0,01 signifikant; *** auf Signifikanzniveau 0,01 signifikantDie hervorgehobenen Ergebnisse deuten an, wo ein Motiv stärker ausgeprägt ist.

Neben den unterschiedlichen Motiven wurde über die eigentliche Hypothesenprüfung hinausgehend auch der subjektive Nutzen aus dem Ehrenamt entsprechend den Dimensionen von Flatau et al. (2013) kategorisiert und auf Unterschiede zwischen den Ehrenamtlichen im DRK und im SWFV überprüft (s. Tabelle 9).

Die Ehrenamtlichen im DRK haben das Gefühl, ihre Freizeit sinnvoll zu nutzen und durch ihr Engagement anderen Menschen zu helfen. Durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit erwerben sie

Kompetenzen, die ihnen beruflich behilflich sein können. Die Ehrenamtlichen im SWFV hingegen können durch ihr Engagement den Verein mitgestalten und erhalten innerhalb und außerhalb des Vereins Aufmerksamkeit, Ansehen und Einfluss. Hier spiegelt sich, dass Sportvereine typischerweise lokal verwurzelt und eine vergleichsweise geringe Mitgliederzahl haben, während das DRK eine überregional tätige Organisation mit zahlreichen, bundesweit verstreuten Mitgliedern ist.

Diskussion

Altruistische Organisationen wie das DRK und egoistische Ressourcenbündelungen wie diejenigen im SWFV konkurrieren um das durch den demografischen Wandel knapper werdende „Gut“ Mitglieder. Nur wer ausreichend Mitglieder werben, diese längerfristig binden und für das Ehrenamt gewinnen kann, ist in der Lage, seine Leistungserbringung aufrecht zu erhalten. Aus diesem Grund ist für die Organisationen eine zielgerichtete Rekrutierungsstrategie notwendig, um so kostenoptimiert den Zustrom aufrecht zu erhalten und eine möglichst lange Bindung zu generieren. Die Ergebnisse dieser Studie können bei der gezielten Rekrutierung behilflich sein.

Die hohen Mittelschichtanteile könnten sich daraus ergeben, dass sich Personen mit einem mittleren sozialen Status eher auf der prozessualen Ebene im Ehrenamt engagieren. Angenommen werden kann, dass die Ehrenamtlichen aus der Mittelschicht ein Mindestmaß an Human- und Sozialkapital aufbringen, welches für die Erstellung der Güter notwendig ist (Erlinghagen 2000, S. 304). Der geringe Anteil Ehrenamtlicher aus der unteren Schicht, könnte darin begründet liegen, „dass Geringqualifizierte offenbar kein geeignetes Betätigungsfeld in ehrenamtlicher Arbeit für sich erkennen“ (ebd.) oder der Auffassung sind, nicht die notwendigen Voraussetzungen zur Ausübung mitzubringen. Da sich durch eine freiwillige Tätigkeit aber ein gewisser Nutzen generieren lässt und auch die Ressourcenausstattung der jeweiligen Personen positiv beeinflusst werden kann, müssten Überlegungen angestellt werden, in welcher Art und Weise Personen mit einem niedrigen sozialen Status (welche i.d.R. eine niedrigere Ausstattung mit Ressourcen aufweisen) in die Vereinsarbeit eingegliedert werden könnten. Zu diesem Zweck müssten niedrigschwellige Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, die diesen Besonderheiten Rechnung tragen. Ferner spielt für das DRK die möglichst frühzeitige Rekrutierung junger Mitglieder eine wesentlich stärkere Rolle als für die Sportvereine im SWFV, bei denen das Ehrenamt häufig im Anschluss an die aktive Laufbahn als Fußballer übernommen wird. Sportvereine müssen natürlich trotzdem um junge Mitglieder werben. Allerdings sind diese Mitglieder dann nicht

primär als Ehrenamtliche, sondern eben als aktive Fußballer anzusprechen. Das Ehrenamt schließt sich dann später womöglich an, wobei innerhalb eines Vereins Ansehens- und Aufmerksamkeitsmechanismen ebenso wirksam sein dürften wie generationenübergreifende Reziprozitätsnormen.

Für das DRK hingegen sind junge Menschen schon als potentielle Ehrenamtliche anzusprechen. Zudem dürften im DRK z. B. Reziprozitätsnormen weniger stark wirksam sein als in Sportvereinen, weshalb das DRK entsprechend im Hinblick auf die Bindung Ehrenamtlicher vor größeren Herausforderungen steht. Die empirischen Befunde deuten an, dass gerade die Bildungs- und Qualifizierungsaspekte hierbei eine wichtige Rolle spielen können und als solche auch bei der Ansprache neuer Ehrenamtlicher in den Vordergrund gerückt werden sollten. Gleichzeitig können konkrete auf das Ehrenamt bezogene Weiterbildungsangebote (die Ehrenamtlichen spenden Arbeit, aber sie haben keine Zeit zu verschenken für möglicherweise sogar Pflichtqualifikationen, die mit ihrem Ehrenamt nur wenige Berührungspunkte haben) die Bindung der Ehrenamtlichen stärken. In dieser Hinsicht kann auch das Internet eine wichtige Informationsfunktion übernehmen (und könnte gerade für junge Menschen ein wichtiger Rekrutierungs- und Bindungskanal sein), da Ehrenamtliche über Vorgänge im DRK und mögliche Aktionen und Weiterbildungsangebote quasi in Echtzeit und ohne weiteren substantiellen Ressourceneinsatz seitens der Ehrenamtlichen informiert werden können. Zudem können Partizipationsmöglichkeiten gestärkt werden. Einen entsprechenden bindungsverstärkenden Effekt des Internets können Pierdzioch und Emrich (2014) in der Tat für das DRK nachweisen (zur Internetnutzung von ehrenamtlich im Fußball tätigen Personen s. Emrich, Oestmann & Pierdzioch 2014).

Auch lässt das Ergebnis aufhorchen, dass die Ehrenamtlichen zwar durchaus zufrieden mit ihrer eigenen Mitarbeit im DRK sind, allerdings die Führungskultur im bzw. die Strukturen des DRK eher durchschnittlich bewertet werden. Wenngleich diese Befunde wenig konkret und über die Einzelfälle hinweg breit streuende Ursachen haben können, so mahnen sie doch, nicht nur über Rekrutierungsstrategien, sondern auch über „innerbetriebliche“ Abläufe nachzudenken. Der Befund, dass ein Ansprechpartner für Ehrenamtliche gewünscht wird, kann diesbezüglich hilfreich sein und sollte Anlass sein, über eine Optimierung der Anforderungs- und Kompetenzprofile derartiger Stellen ebenso wie die Einbindung in die Arbeitsabläufe und Kommunikationskanäle innerhalb der Organisation nachzudenken.

Literaturverzeichnis

- Badelt, Ch. (1985). *Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit. Theoretische Grundlegung und Anwendungen in der Sozialpolitik*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Blau, P.M. & Scott, W. R. (1962). *Formal Organizations. A Comparative Approach*. San Francisco: Chandler Publishing.
- Buchanan, J.M. (1965). An Economic Theory of Clubs. *Economica*, 32(125), 1 – 14.
- Bundesagentur für Arbeit (2014). *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht, Januar 2014*. Letzter Zugriff am 12.02.2014 unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201401.pdf>
- Cnaan, R.A. & Goldberg-Glen, R.S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269 – 284.
- Coleman, J. S. (1974). Processes of Concentration and Dispersal of Power in Social Systems. In: *Social Science Information* 13, S. 7–18.
- Coleman, J., S. (1979). *Macht und Gesellschaftsstruktur* (übersetzt und mit einem Nachwort von Viktor Vanberg). Mohr: Tübingen.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundation of Social Theory*. Cambridge, MA., London: Belknap.
- DRK (2009). Bundessatzung nach Beschlussfassung der Außerordentlichen Bundesversammlung am 20.03.2009. Zugriff am 13.01.2014 unter: http://www.drk.de/fileadmin/Ueber_uns/DRK-Bundessatzung_2009.pdf
- DRK (2012). *Das Jahrbuch 2012. 365 Tage Menschlichkeit*. Zugriff am 13.01.2014 unter: http://www.drk.de/fileadmin/Ueber_uns/Zahlen_Fakten/Jahresberichte/Jahrbuch_2012/DRK_Jahrbuch_2012.pdf
- Emrich, E., Pierdzioch, Ch. & Balter, J. (2013). Motive ehrenamtlichen Engagements im Fußball: Eine sozioökonomische Analyse und das Problem sozialer Erwünschtheit. In H. Kempf, S. Nagel & H. Dietl (Hrsg.) *Im Schatten der Sportwissenschaft* (S. 129 – 148). Schorndorf: Hofmann.
- Emrich, E., Pitsch, W. & Papathanassiou, V. (2001). *Die Sportvereine*. Schorndorf: Hofmann.
- Emrich, E., Pitsch, W., Flatau, J. & Pierdzioch, C. (2012). Voluntary engagement in sports clubs: A behavioral model and some empirical evidence. *International Review for the Sociology of Sport*.
- Pierdzioch, C.; Emrich, E. (2014). *Internet und die Bindung Ehrenamtlicher am Beispiel des Deutschen Roten Kreuzes*. Diskussionspapiere des Europäischen Instituts für Sozioökonomie e.V. Nr. 5.
- Emrich, E.; Oestmann, M.; Pierdzioch, C. (2014). The Intensity of Internet Use by Volunteers – Empirical Results for the Internet Portal of German Football Association. *European Sport Management Quarterly*, 2, in Druck.
- Endruweit, G. (2004). *Organisationssoziologie* (2., überarbeitete und erw. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Erlinghagen, M. (2000). Arbeitslosigkeit und Ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf. Eine Längsschnittanalyse der westdeutschen Stichprobe des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52(2), 291 – 310.

- Erlinghagen, M. (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55(4), 737 – 757.
- Flatau, J. (2009). Zum Zusammenhang von Sozialisation und ehrenamtlicher Mitarbeit in Sportvereinen – Erste Überlegungen unter Anwendung der Rational-Choice-Theorie. *Sport und Gesellschaft*, 6(3), 259 – 282.
- Flatau, J., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2013). Einfluss unterschiedlicher Motive auf den zeitlichen Umfang ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. *Sportwissenschaft*.
- Gillespie, D.F. & King, A.E.O. (1985). Demographic understanding of volunteerism. *Journal of Sociology and Social Welfare* 12, 798-816.
- Gordon, C. W. & Babchuk, N. (1959). A Typology of Voluntary Associations. Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. *American Sociological Review*, 24, 22-29.
- Nagel, M. *Soziale Ungleichheiten im Sport* (Sportentwicklungen in Deutschland, 16). Aachen, Potsdam: Meyer & Meyer.
- Nagel, S. (2006). Mitgliederbindung in Sportvereinen – Ein akteurtheoretisches Modell. *Sport und Gesellschaft* 3 (1), 33-56.
- Nährlich, S. (1998). Innerbetriebliche Reformen in Nonprofit-Organisationen. Das Deutsche Rote Kreuz im Modernisierungsprozess. Wiesbaden: Dissertationsschrift.
- Olson, M. (1968). *Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen*. Tübingen: Mohr.
- Pierdzioch, C. & Emrich, E. (2014). Internet und die Bindung Ehrenamtlicher am Beispiel des Deutschen Roten Kreuzes. *Diskussionspapiere des Europäischen Instituts für Sozioökonomie*, Nr. 5. Abrufbar unter: <http://www.soziooekonomie.org/index.php?id=222>
- Pierdzioch, Ch., Emrich, E. & Balter, J. (2013). Ehrenamt in Sportvereinen und optimale Klubgröße – eine kurze Skizze. In H. Kempf, S. Nagel & H. Dietl (Hrsg.) *Im Schatten der Sportwissenschaft* (S. 181 - 190). Schorndorf: Hofmann.
- Rauschenbach, T. (1991). Gibt es ein „neues Ehrenamt“? Zum Stellenwert des Ehrenamtes in einem modernen System sozialer Dienste. *Sozialpädagogik*, 33(1), 2 – 10.
- Sombart, W. (1959). Grundformen des menschlichen Zusammenlebens (221-239). In A. Vierkant (Hrsg.): *Handwörterbuch der Soziologie*, Unveränderter Neudruck, Stuttgart: Enke.
- Vanberg, V. (1979). *Colemans Konzeption des korporativen Akteurs - Grundlegung einer Theorie sozialer Verbände*. Nachwort zu Coleman 1979, S. 93-120.
- Voigt, D. (1978). *Soziale Schichtung im Sport. Theorie und empirische Untersuchungen in Deutschland* (Sportsoziologische Arbeiten, 1) (1. Aufl). Berlin [u.a.]: Bartels Wernitz.
- Winkler, J. & Solzenberg, H. (2009). *Adjustierung des Sozialen-Schicht-Index für die Anwendung im Kinder- und Jugendgesundheitssurvey (KiGGS) 2003/2006*. Wismarer Diskussionspapiere Nr. 7.
- Warner, W.K. & Miller, S.J. (1964). Organizational Problems in Two Types of Voluntary Associations. *American Journal of Sociology*, 69, 654-657.
- Warriner, C.K. & Prather, J.E. (1965). Four Types of Voluntary Organizations. *Sociological Inquiry*, 35, 138-148.